

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA**  
***CAMPUS DE CACOAL***  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**SUELLEN STRABELLI GOMES DA COSTA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS**  
**DOCENTES DAS ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA E**  
**PRIVADA DO MUNICÍPIO DE CACOAL**

**Artigo de Conclusão de Curso**

**Cacoal / RO**

**2013**

SUELLEN STRABELLI GOMES DA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS  
DOCENTES DAS ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA E  
PRIVADA DO MUNICÍPIO DE CACOAL**

Artigo apresentado a Universidade Federal de Rondônia como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ms. Simone Marçal Quintino.

Cacoal/RO

2013

SUELLEN STRABELLI GOMES DA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS  
DOCENTES DAS ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA E  
PRIVADA DO MUNICÍPIO DE CACOAL**

**Natureza:** Artigo apresentado a Universidade Federal de Rondônia mediante banca examinadora formada por:

Prof <sup>ª</sup> Ms. Simone Marçal Quintino	-	Nota
Professor (a)	-	Nota
Professor (a)	-	Nota

**Média Final**

Cacoal/RO

2013

Dedico este artigo primeiramente a Deus e In Memória a uma pessoa que foi e sempre será muito especial na minha vida: meu querido irmão “Márcio Strabelli Gomes da Costa”, obrigada pelos momentos maravilhosos que passamos juntos. “Maninho gostaria que você estivesse aqui pra presenciar a realização desse sonho”

Agradeço primeiramente á Deus, por ter dado força e me guiado ao longo do curso para trilhar o caminho mais correto possível,

A toda minha família, em especial meu pai Jair e minha mãe Célia, minha irmã Paula e a minha sobrinha Heloíse pelo amor incondicional,

Ao meu amado Eliel, pelo amor, compreensão e paciência em todos os momentos, obrigado por me ajudar e me fazer tão feliz,

Agradeço minhas cunhadas, cunhados, sobrinhos e minha sogrinha pelas orações e apoio em todos os momentos.

A todos os meus professores, e colegas de sala em especial a Ádila Sibebe, Ana Natiara, Edivânia, Andréia e Mayara, por serem bem mais que amigas e por me apoiarem e me ajudarem em todos os momentos;

Agradeço a minha professora orientadora Simone por seu comprometimento, dedicação e amizade.

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.  
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós  
ignoramos alguma coisa. Por isso aprendemos  
sempre”. (Paulo Freire)

# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DAS ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA E PRIVADA DO MUNICÍPIO DE CACOAL.<sup>1</sup>**

Suellen Strabelli Gomes da Costa <sup>2</sup>

## **RESUMO:**

Esse estudo trata de uma pesquisa realizada junto aos docentes de uma instituição de ensino superior pública e também de uma instituição de ensino superior privada, ambas localizadas no município de Cacoal. A pesquisa tem como objetivo geral avaliar a qualidade de vida oferecida aos professores do ensino superior em seu ambiente de trabalho, isso através dos oito critérios de avaliação propostos no modelo de Walton. Para obter os resultados utilizou-se pesquisa descritiva de caráter exploratório, com abordagem qualitativa e método dedutivo. As técnicas de coleta de dados utilizadas foram: pesquisa bibliográfica, observação indireta e também um questionário contendo 44 questões, descrevendo o perfil e questões adaptadas a partir dos oito critérios do modelo de Walton e estruturadas a partir da escala de Likert. Os participantes da pesquisa foram os docentes das instituições somando 68, sendo 34 na instituição privada e 34 na pública. Os resultados apontam para um nível de satisfação em alguns critérios, com a presença de alguns pontos críticos de insatisfação. Sugere-se que as instituições procurem maneiras para minimizar a insatisfação nos quesitos abordados como reestruturação do plano de carreira dos docentes, infraestrutura adequada para a realização das atividades de maneira que proporcione conforto e bem estar, assim como atender as necessidades de realização pessoal como autonomia para tomar decisões e a oportunidade crescimento profissional dentro da instituição que trabalha.

**PALAVRAS CHAVE:** Qualidade de vida no trabalho; Trabalho Docente no ensino superior; Satisfação no ambiente de trabalho.

## **INTRODUÇÃO**

As constantes mudanças vividas no cenário atual têm refletido na sociedade como um todo e afetando o diversificado campo organizacional, sendo notável uma crescente expansão no campo da educação, o que resultou no acelerado aumento do ritmo de trabalho da classe dos docentes das entidades de ensino superior, isso devido às inúmeras atribuições realizadas pelos professores o que pode levar a um desequilíbrio entre o profissional, que precisa cumprir suas responsabilidades com produtividade, e também o sucesso de sua vida pessoal com a realização de suas necessidades.

---

<sup>1</sup> Artigo de Conclusão de Curso apresentado a Fundação Universidade Federal de Rondônia - Campus de Cacoal, como requisito parcial para obtenção do título em Bacharel em Administração sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Ms. Simone Marçal Quintino.

<sup>2</sup> Acadêmica graduando em Administração pela Fundação Universidade Federal de Rondônia – Campus Cacoal, Email Strabelinha@hotmail.com.

A importância das atividades desenvolvidas pelos docentes na educação e formação de indivíduos e sua ativa transformação em cidadãos é evidente. Ao longo das últimas décadas tem se constatado um completo descaso com esses profissionais, pode-se identificar essa deficiência em seus salários, perda de prestígio social, ausência de reconhecimento, carência de infraestrutura básica de trabalho e carência de programas de qualificação, elementos estes que constituem a realidade desses profissionais. Situações como essa ocorrem com maior frequência em instituições públicas, pois as mesmas dependem de providências tomadas pelo governo, já as instituições privadas possuem recursos financeiros próprios e diante disso podem fazer maiores investimentos, o que também não os livra de problemas como as longas jornadas de trabalho, salários incompatíveis com exigências impostas pela chefia e pelos alunos.

Segundo Milckovich e Boudreau (2006), o conceito de qualidade de vida no trabalho teve sua origem com o surgimento da abordagem sócio-técnica, mas somente em 1960 as iniciativas dos empresários, líderes sindicais e governantes tiveram um impulso em seus objetivos, na busca de melhorar a forma de organização de trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do trabalho na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Devido ao grande crescimento e concorrência das demandas do ambiente de trabalho as empresas passaram a exigir mais de seus colaboradores o que ocasionou o aumento acelerado do ritmo de trabalho.

O fato das empresas estarem cada vez mais envolvidas em um ambiente competitivo fez com que surgisse a preocupação em valorizar seus colaboradores criando condições necessárias para o bom desempenho de suas atividades, visando não somente benefícios para a organização como também a promoção do bem-estar das pessoas em seu ambiente de trabalho. A preocupação que se tinha em relação à qualidade de vida no trabalho, era reduzir os excessivos esforços físicos no trabalho, e oferecer satisfação e bem-estar ao trabalhador, esses conceitos ainda fazem parte desse contexto, porém, com um foco direcionado a organização do trabalho, conscientização e participação dos colaboradores nas decisões da empresa proporcionando um ambiente de integração que venha compreender as necessidades de cada um.

Com as instituições de ensino não é diferente, pois a qualidade de vida no trabalho tem conquistado espaço e importância na profissão dos professores nos últimos anos, isso devido à desvalorização de seu trabalho, o aumento de pedido de demissão e aposentadoria



em idade produtiva, e também pela falta de interesse dos jovens em atuar nesta área. A qualidade de vida no trabalho está relacionada com a motivação dos colaboradores, por isso é fundamental que assim como as empresas as entidades de ensino também ofereçam um ambiente onde seus colaboradores sintam-se confiantes na satisfação das próprias necessidades ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo. Com os docentes observa-se a atribulação da vida diária, onde geralmente precisam dar aulas em vários lugares para garantir uma estabilidade financeira, ou até mesmo desempenhar diversas atividades dentro da instituição, fatores estes que acaba levando esse profissional a não perceber o nível de qualidade de trabalho oferecido. Levando-se em conta que a profissão docente é uma das que mais tem sofrido com algumas síndromes decorrentes da sua qualidade de vida, qual a percepção dos docentes mediante ao nível de qualidade oferecida pelas entidades de ensino superior privada comparada a uma entidade pública no município de Cacoal?

A pesquisa foi realizada no município de Cacoal-RO, com docentes de uma instituição de ensino superior pública (Universidade Federal de Rondônia – UNIR) e também com os de uma entidade de ensino superior privada, isso pelo fato destas entidades oferecerem cursos na área das ciências sociais aplicadas e dispor em seu quadro professores com formações em comum. O objetivo geral da pesquisa é avaliar a qualidade de vida dos professores do ensino superior público e privado no município de Cacoal, conforme o modelo de Walton, com os objetivos específicos de levantar quais fatores interfere na qualidade de vida do profissional docente, comparar a qualidade de vida oferecida no ambiente de trabalho público e privado e verificar a percepção dos professores quanto aos benefícios oferecidos pelas entidades de ensino superior quanto a Qualidade de Vida no Trabalho.

A temática dessa pesquisa nasceu da inquietação de avaliar a qualidade de vida dos professores das entidades de ensino superior público e privado no município de Cacoal, bem como, saber o grau de satisfação, mediante a utilização do modelo de Walton, que através de seus critérios de avaliação possibilita indicar os fatores que afetam as pessoas em seu ambiente de trabalho, onde a partir de seus resultados é possível tomar providências de melhorias para esses colaboradores, permitindo maior conhecimento acerca de fatores associados à qualidade de vida dos profissionais pesquisados oferecendo medidas que possam vir contribuir para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos mesmos.

# 1 REFERENCIAL TEÓRICO

## 1.1 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Bowditch e Buono (2002, p. 206), “o termo qualidade de vida no trabalho foi apresentado no final da década de 1960, oferecendo maior ênfase na deficiência da qualidade de vida no ambiente de trabalho”. A questão da qualidade de vida no trabalho teve impulso a partir dos primeiros trabalhos fabris onde as mesmas eram sem qualificação para atender as necessidades dos trabalhadores, que na maioria das vezes se amontoavam em habitações inadequadas e sem nenhuma condição de higiene e limpeza. No ambiente de trabalho não era diferente, pois também não proporcionava condições para que se pudessem executar suas atividades, isso ocorria devido à falta de uma lei que os protegesse e os patrões buscarem apenas alcançar lucros sem se importar com a saúde e o bem estar de seus colaboradores.

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto de desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p.448).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho tem apresentado maior aceitação em relação a sua importância para as empresas, independentemente de sua área de atuação ou nível de formação. Embora, em seu contexto inicial, a Qualidade de Vida no Trabalho tenha seu foco associado a questões de saúde e segurança no trabalho, onde o chão de fábrica era o tradicional alvo de programas de saúde ocupacional, hoje passou a englobar outras categorias de colaboradores passando a sinalizar situação crítica no que se refere às habilidades e conhecimentos em outros fatores que possam somar no ambiente de trabalho proporcionando maior produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e até mesmo integração social.

Devido a nossa sociedade ter se transformado em uma sociedade de organizações, as empresas deverão se responsabilizar pela qualidade de vida oferecida em seu ambiente de trabalho buscando fazer da satisfação um de seus principais valores e também uma das metas fundamentais de suas atividades diárias onde terá que aprender a compatibilizar a qualidade de vida com suas principais tarefas, dessa forma, atingirem qualidade de vida passará a ser considerada como uma nova

oportunidade que a administração poderá converter em um negócio lucrativo. (DRUCKER, 2002, p.53).

A Qualidade de Vida no Trabalho faz parte das transformações rápidas pelas quais as relações de trabalho estão passando na sociedade moderna, onde as necessidades a serem atendidas estão tanto no sentido do cuidado pessoal como nas condições de trabalho, passando a ser reconhecida no ambiente interno das organizações, tanto pelos colaboradores como por empregadores. As inovações tecnológicas trouxeram grandes impactos sociocupacionais e foi nesse ambiente que as práticas e valores de Qualidade de Vida no Trabalho encontraram campo produtivo para sua atuação, onde a tecnologia e Qualidade de Vida no Trabalho passaram a caminhar lado a lado nos diversificados ambientes empresariais, passando a oferecer desafios competitivos para as organizações e uma grande agitação na vida de diferentes classes profissionais, potencializando ansiedades, cansaço e estresse.

Limongi-França (2010), diz que há um crescimento com relação à importância dos conhecimentos de Qualidade de Vida no Trabalho para os administradores, pois os problemas que envolvem questões de qualidades no ambiente de trabalho e aspectos que remontam saúde ocupacional e segurança no trabalho, não tem sido alvo somente do chão de fábrica, envolvendo também classes de gerência e alta direção o que mostra que os cuidados devem existir independentes do grau de formação ou a área onde se pretende atuar. Apesar de várias definições para o tema Qualidade de Vida no Trabalho os mesmos guardam entre si pontos em comum, onde os objetivos são oferecer humanização no ambiente de trabalho, bem-estar para estar desempenhando suas atividades e uma maior participação dos colaboradores nas tomadas de decisões para eventuais problemas que possam dificultar o sucesso dos resultados das operações das empresas.

Chiavenato (2004) apresenta os seguintes componentes da Qualidade de Vida no Trabalho, que envolve fatores como:

- a) A satisfação com o trabalho executado.
- b) Possibilidades de futuro na organização.
- c) O reconhecimento pelos resultados alcançados.
- d) O salário percebido.
- e) Os benefícios auferidos.
- f) O relacionamento humano dentro do grupo e da organização.
- g) O ambiente psicológico e físico de trabalho.

- h) A liberdade e responsabilidade de tomar decisões.
- i) As possibilidades de participar.

Segundo Kanaane (1994), a expressão qualidade de vida no trabalho pode ter várias interpretações, que representam uma variável que não afirma nem nega as condições em que vivem os colaboradores de uma empresa. Refere-se à satisfação das necessidades do indivíduo, afetando atitudes pessoais e comportamentais, estando diretamente relacionada ao desenvolvimento da organização, e voltado para aspectos de satisfação no cargo que ocupa e maior valorização do trabalho.

Para Durand (2000), a qualidade de vida no trabalho não trata somente da satisfação do colaborador, mas também com a função do chefe que deve estar além de apontar erros como também oferecer momentos de descanso e descontração, não só para recompor as forças físicas como também a energia mental para o trabalho. Para que essa união possa funcionar de forma eficaz é importante que exista um sistema de trabalho que seja organizado de forma a privilegiar a todos.

## 1.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA

A Qualidade de vida no trabalho não é determinada isoladamente, ela estabelece características pessoais como as necessidades, impulsos, expectativas, pensamentos, desejos e valores de cada indivíduo, ou situacionais, onde envolve seu fluxo de trabalho, sistema de recompensas, condições do sistema econômico ou político. A Qualidade De vida no Trabalho se determina na interação desses dois conjuntos de fatores formados pelo indivíduo e organização (KANAANE, 1994).

A Qualidade de Vida no Trabalho representa condições que possa promover o bem-estar dos funcionários tanto no alcance do que ele busca alcançar como pessoa e também como profissional, Chiavenato (2004) apresenta alguns modelos que podem indicar Qualidade de Vida no trabalho: modelo de Walton; modelo de Hackman e Oldhan; modelo de Nadler e Lawler.

### 1.2.1 Modelo de Walton

O modelo sobre condições de Qualidade de Vida no Trabalho de Richard Walton procurou identificar os fatores que afetam de maneira significativa o trabalhador em seu local de trabalho, este modelo trata de oito categorias conceituais que podem ser definidos segundo Chiavenato (2004, p.451), conforme quadro 1 e que será utilizado nessa pesquisa:

**Quadro 1:** Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho

<b>Crítérios</b>	<b>Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho</b>
1 - Compensação justa e adequada	Eqüidade interna e externa; justiça na compensação; partilha dos ganhos de produtividade; proporcionalidade entre salários.
2 - Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; ambiente físico seguro e saudável; ausência de insalubridade.
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; qualidades múltiplas; autocontrole relativo; informações sobre o processo total do trabalho.
4 - Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; perspectiva de avanço salarial; segurança de emprego.
5 - Integrações sociais na organização	Ausência de preconceitos; senso comunitário; igualdade; mobilidade; relacionamento.
6 – Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador; privacidade pessoal; tratamento imparcial; liberdade de expressão; direitos trabalhistas.
7 - O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; tempo para lazer da família.
8 - Relevâncias sociais do trabalho na vida	Imagem da empresa; práticas de emprego; responsabilidade social da empresa; responsabilidade pelos produtos.

Fonte: adaptado pelo autor conforme Chiavenato (2004, p.452)

Segundo Freitas e Souza (2009), os critérios de avaliação propostos por Walton relacionam os seguintes fatores:

a) **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração do trabalho realizado pelo trabalhador, da equidade interna

(equilíbrio entre as remunerações na empresa) e equidade externa (comparação da remuneração com o mercado de trabalho). Nesse critério, trabalhador caracteriza o trabalho como uma forma de sobrevivência estando relacionada à remuneração recebida pelo trabalho seja adequada para satisfazer suas necessidades pessoais e socioeconômicas na sociedade onde vive. Avaliar esse critério é relacionar o pagamento recebido pelo trabalho realizado de acordo com suas responsabilidades e a forma de realizar o trabalho, a insatisfação nesse critério interfere diretamente na produtividade das pessoas no seu ambiente de trabalho.

**b) Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvem os fatores da jornada de trabalho bem como a distribuição de horários adequados e padronizados que possam tornar mínimo os riscos de doenças relacionadas ao trabalho; disponibilizar um ambiente físico que venha oferecer conforto e organização para o local de modo que este não comprometa a saúde e o bem-estar das pessoas;

**c) Utilização e desenvolvimento das capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador desenvolvendo sua autonomia, autocontrole obtendo informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformações quanto ao seu desempenho; esse critério tem por objetivo saber a abrangência das oportunidades que o trabalhador tem para desenvolver e aplicar as suas habilidades no seu dia a dia;

**d) Oportunidade de crescimento contínua e segurança:** relaciona-se às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura; nesse critério são observadas as oportunidades de progresso proporcionadas no ambiente de trabalho, de forma que se possa utilizar conhecimentos e habilidades para obter reconhecimento em termos organizacionais e familiar, buscando também uma segurança, ou seja, uma renda segura associada ao trabalho;

**e) Integração social na organização:** objetiva medir a ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito são pontos fundamentais para o estabelecimento de um bom nível de integração social nas empresas. Walton busca com esse critério apresentar a aceitação que o trabalhador possui dentro da organização, mostrando que sua capacidade e potencial independem de sexo, raça, nacionalidade, aparência e estilo de vida, buscando eliminar a divisão de classes e criar

um ambiente de ajuda recíproca, de forma que exista uma abertura interpessoal entre os membros da organização, onde os mesmos relatariam entre si suas ideias e sentimentos;

f) **Constitucionalismo:** tem por finalidade verificar o grau em que o estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador e recursos contra decisões arbitrárias são necessários para que se estabeleça um clima de democracia. O constitucionalismo está relacionado com a maneira que os colaboradores podem se proteger diante de ter seus direitos afetados em aspectos como a sua privacidade, o seu direito de se expressar abertamente sem medo de represálias, buscando sempre o tratamento igual em todos os aspectos;

g) **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar, suas atividades de lazer e comunitárias. As experiências que cada trabalhador aspira do seu dia a dia de trabalho podem refletir na vida pessoal afetando a vida familiar, dessa forma, esse critério se torna relevante pelo seu papel de fazer com que exista um equilíbrio das horas de trabalho para que elas não excedam o tempo de lazer e o tempo com a família.

h) **Relevância social da vida no trabalho:** a atuação da empresa perante a sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente. Quando uma organização não é socialmente responsável, a autoestima dos colaboradores pode ser afetada causando uma diminuição do seu ritmo de trabalho e da qualidade da prestação de seus serviços.

### 1.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan

De acordo com este modelo, os resultados pessoais e de trabalho são obtidos através da presença de estados psicológicos críticos, que por sua vez são criados na presença de dimensões da tarefa. Os estados psicológicos críticos são três: o primeiro é a “significância percebida”, ou o grau em que o trabalho é percebido pelo indivíduo como sendo valioso e significativo. O segundo é a “responsabilidade percebida” pelo sujeito como resultado do trabalho executado. O terceiro é o “conhecimento do resultado” por parte de quem efetua a atividade, ou seja, os indivíduos estão motivados se estiverem realizando algo significativo,

pelo qual são responsáveis, se souberem que realizaram bem suas tarefas. As dimensões das tarefas que podem conduzir a estes estados psicológicos são:

- a) **Variedade de habilidade:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
- b) **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- c) **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
- d) **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar;
- e) **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela possa se autoavaliar em seu desempenho;
- f) **Retroação extrínseca:** deve haver um retorno proporcionado pelos aspectos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho da tarefa;
- g) **Inter-relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Segundo Ferreira e Stefano (2006), um dos pontos relevantes deste modelo trata das relações entre a satisfação da necessidade individual com a realização das metas organizacionais, a partir das seguintes variáveis: estados psicológicos; dimensões da tarefa; necessidade de crescimento individual; resultados pessoais e de trabalho; e satisfações específicas.

Almeida (2007) diz que em síntese, ao desenhar este modelo, Hackman e Oldhan sistematizaram as dimensões ou características do cargo que consideram ser determinantes da qualidade de vida no trabalho, por serem capazes de oferecer as “recompensas intrínsecas” e assim satisfazer os indivíduos no trabalho e auto motivá-los para tarefas. Além disso, para operacionalizá-lo idealizaram também o “*job diagnostic survey – JDS*” (inventário de diagnóstico das características do trabalho), que tem sido utilizado por pesquisadores para obter o grau de satisfação geral e o grau de motivação interna e de satisfação específicas no trabalho a fim de diagnosticar a QVT.



### 1.2.3 O Modelo de Nadler e Lawler

O modelo de Nadler e Lawler, segundo Chiavenato (2004), identifica algumas atividades representativas de qualidade de vida no trabalho que são fundamentais em quatro aspectos:

- a) Participação dos funcionários nas decisões;
- b) Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;
- c) Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
- d) Melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

Esse modelo de Qualidade de Vida no Trabalho dá maior destaque na importância das empresas valorizarem os trabalhadores, enfatizando as condições físicas e psicológicas de modo que os funcionários passam a ser planejadores e pensadores nas tomadas de decisão, possibilitando que os mesmos estejam em sintonia com os objetivos da organização que ao investir em melhores condições de Qualidade de Vida no Trabalho para os trabalhadores estará investindo indiretamente para uma melhor qualidade e produtividade.

### 1.3 BENEFÍCIOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Davis e Nextrom (2004) evidenciam que a qualidade de vida no trabalho trouxe como proposta básica desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para as organizações, oferecendo benefícios como comunicações abertas, sistema de recompensa justa, preocupação com a segurança dos empregados e participação no planejamento do trabalho. O programa de qualidade de vida no trabalho oferecido pelas empresas tem mostrado grandes resultados, somando melhorias destacando o desenvolvimento das habilidades dos funcionários, a redução do estresse ocupacional, representando um grande passo em relação à concepção tradicional. A QVT proporcionou um ambiente de trabalho mais humanizado, com o objetivo de servir tanto aspirações mais altas dos trabalhadores como também suas necessidades mais básicas, promovendo um melhor ajustamento entre os empregados, tarefas, tecnologias e meio ambiente.

A implantação de programas para melhorar qualidade de vida dos trabalhadores tem gerado resultados mensuráveis nas organizações, Limongi-França (2010) diz que a associação da Qualidade de Vida no trabalho nas empresas passou a ser considerada como um investimento que vem oferecendo maior disposição para o trabalho, melhorias no clima interno, maior comprometimento e fidelidade, sendo um ponto estratégico para o aumento da produtividade em ambientes competitivos. Os programas de bem-estar adotado pelas empresas têm buscado prevenir os problemas de saúde de seus funcionários, Chiavenato (2004) ressalta que essa busca de melhorias tem refletido sobre o comportamento dos mesmos, dentro e fora do ambiente de trabalho, estimulando essas pessoas a melhorar seu padrão de vida, ajudando a identificar os riscos e também incentivando a mudar seus estilos de vida através de prática de exercícios e boa alimentação.

Segundo Bartoski e Stefano (2006) a Qualidade de Vida no Trabalho proporcionou meios para que os colaboradores encontrassem satisfação nos aspectos biológico, psicológico e social, onde através desses instrumentos as organizações puderam oferecer aos seus funcionários ambientes agradáveis com maior interação social gerando fatores psicológicos que aumentam a autoestima dos envolvidos, englobando não só interesses individuais, mas sim a soma dos esforços de todos aqueles que estão inseridos no ambiente organizacional. A relação existente entre a qualidade de vida das pessoas e a busca por uma qualidade total do ambiente organizacional passou a ter uma comprovação de grandes melhorias na gestão das empresas através dos fatores apresentados, pois os mesmos afetam tanto as atividades pessoais e os comportamentos acentuados na produtividade individual e também do grupo, isso através da motivação no trabalho e também a flexibilidade de se adaptar às mudanças, buscando sempre inovar e criar no ambiente de trabalho.

#### 1.4 TRABALHO DOCENTE

O profissional docente desenvolve uma das atividades mais importantes da sociedade além de exigir desprendimento de tempo com a formação do estudante e o comprometimento com as tarefas de preparação das aulas, o trabalho docente compreende a realização de serviços administrativos da prática pedagógica, construção de planos e projetos escolares e avaliação das produções acadêmicas dos alunos, onde o desempenho destas atividades exige uma boa saúde física e mental por exigir grandes esforços físicos e psíquicos (CARLOTTO, 2004, *apud* NASCIMENTO et al, 2010).

Segundo Melo (2010), a atividade docente passou a ser uma prática social, dinâmica, interativa e imprevisível, envolvendo aspectos políticos, econômicos, sociais, culturais, psicológicos entre outros, assim a prática pedagógica dos docentes escapam ao seu controle envolvendo tensões, dilemas e estratégias de interação. As novas exigências trazidas pelas reformas educacionais provocaram transformações profundas nas organizações de ensino, redefinindo papéis dos agentes, a organização dos sistemas e o fluxo entre os níveis de ensino, colocando os docentes diante de situações novas no trabalho o que acabou acarretando demandas e requerimentos além das regências de classes sem que fossem oferecidas condições de trabalho necessárias para evitar possíveis mal-estar. O professor, diante de suas novas funções passou a responder às exigências que estão além de sua formação desempenhando atividades que contribuíram para o aparecimento de um sentimento de perda de identidade profissional, estabelecendo um processo de desqualificação e desvalorização na classe docente.

Conforme Esteve (1999 *apud* PICADO, 2009, p. 3), os seguintes indicadores de mal-estar docente:

- a) Modificação no papel do professor (novas funções decorrentes da burocratização da profissão) e dos agentes tradicionais de socialização (por exemplo, a transferência dos papéis educativos da família para a escola);
- b) Função do docente (contestação e contradições);
- c) Modificação no contexto social;
- d) Redefinição dos objetivos do sistema de ensino avanço do conhecimento;
- e) Fragilização social da imagem do professor.

Segundo Ruivo *et al* (2008) a profissão de professor caracterizou-se devido oferecer poucos estímulos, incentivos e até razões para que os docentes buscassem fazer parte de processos que possibilitasse motivação e evolução de suas capacidades pessoais e profissionais pois, para cada nova competência que lhe é exigida faz com que atinja o insucesso nas novas atividades para qual foram designados, aumentando seus níveis de estresse e levando o professor a desprofissionalização, deixando de ser um intelectual apto para se tornar um assalariado fazendo com que os mesmos passassem a trabalhar em condições desanimadoras.

## 1.5 QUALIDADE DE VIDA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Segundo Martins (2011), para obter qualidade de vida as instituições de ensino superior procuram considerar as relações de trabalho com o trabalhador e a organização, buscando identificar os fatores que influenciam diretamente na qualidade de vida pessoal e no trabalho das mesmas, como o alto nível de desgaste, estresse e falta de motivação. O acúmulo desses fatores acaba levando os docentes das instituições de ensino superior procurar equilíbrio entre o cumprimento de sua carga horária, as inúmeras tarefas e as condições do ambiente de trabalho com a falta de tempo para a família e vida social. Outro ponto a se analisar é o regime de trabalho oferecido pelas instituições, que em alguns casos exige uma dedicação exclusiva de suas atividades e um maior comprometimento com os valores éticos e morais da instituição.

Lapo (2003) diz que a perda da qualidade de vida no trabalho das instituições de ensino pode estar relacionada com as constantes transformações que tem exigido cada vez mais dos docentes, gerando uma sobrecarga que vem gerando insatisfações no ambiente de trabalho. Existem fatores como a burocracia institucional, a escassez de recursos materiais, a falta de incentivo ao aprimoramento profissional e o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, que evidenciam a satisfação ou insatisfação, o que acaba se tornando determinante para o sucesso e a qualidade de ensino oferecida.

## 2 METODOLOGIA

Com a finalidade de avaliar a qualidade de vida oferecida no ambiente de trabalho dos docentes universitários do município de Cacoal-RO, utilizou-se pesquisa científica descritiva, pois de acordo com Andrade (2004, p.19), “nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, portanto, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador”. Optou-se por estudos exploratórios pelo fato de que as pesquisas exploratórias não elaboram hipóteses a serem testadas, limita-se a definir objetivos e buscar informações, procura realizar descrições precisas da situação e as relações entre os elementos, requer um planejamento flexível para possibilitar a consideração dos aspectos de um problema ou uma situação sendo recomendado quando há poucos conhecimentos sobre o problema a ser estudado. (CERVO; BERVIAN, 2002).

Utilizou se também a abordagem qualitativa e o método dedutivo que segundo Michel (2005), as pesquisas com abordagem qualitativa fundamentam-se na discussão da ligação e correlação de dados interpessoais, onde a verdade não se comprova de forma numérica, mas sim a partir de análises detalhadas onde suas interpretações não podem ficar reduzidas a quantificações. Nesse caso, o pesquisador participa, compreende e interpreta os fatos entrando em contato direto com o indivíduo ou grupo da mesma forma que com o ambiente e a situação que está sendo investigada. Quanto ao método dedutivo, Cervo e Bervian (2002), diz que a dedução é a argumentação que torna explícita verdades particulares contidas em verdades universais, essa técnica de argumentação consiste em construir estruturas lógicas que se estabelece no vigor do fato ser sempre verdadeiro, desde que as premissas também sejam. O processo dedutivo leva o pesquisador do conhecido ao desconhecido com baixa margem de erro e de alcance limitado, sendo assim sua conclusão não pode possuir conteúdos que excedam os das premissas.

Para coleta de dados utilizou-se pesquisa bibliográfica, que Segundo Marconi e Lakatos (2005), é conhecida também como pesquisa de fontes secundárias que abrange toda a bibliografia tornada pública, desde publicações avulsas, boletins, jornais, livros, teses, pesquisas e monografias ou até meios de comunicação orais como rádios, filmes e televisão, utilizou-se o método de observação indireta, pois segundo Michel (2005), o método observacional embora considerado primitivo, tem grande utilidade nas pesquisas na área das ciências sociais, proporcionando alto grau de exatidão na captação dos dados, e também um questionário (APÊNDICE A), contendo 44 questões com perguntas abertas e fechadas, estruturado conforme Escala de Lickert, que conforme Michel (2005) consiste em oferecer alternativas para as opiniões ou juízos a respeito de um determinado assunto, permitindo que as pessoas consultadas deixem claro sua posição em relação ao conceito posto, onde o informante poderá expressar o seu grau de satisfação de acordo com as informações.

O questionário foi dividido em duas partes, onde a primeira descreve o perfil dos docentes e a segunda parte com questões adaptadas da dissertação de mestrado de Maier (2012), com o título Análise das Relações Existentes Entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho Através de um Modelo de Regressão Logística, Ponta Grossa, a partir da interpretação dos oito indicadores de qualidade de vida no trabalho estabelecido no modelo de

Walton e com os itens Lickert: Muito Insatisfeito, Insatisfeito, Nem Satisfeito Nem insatisfeito, Satisfeito e Muito Satisfeito,

No período de 04 de fevereiro a 06 de março de 2013, foram distribuídos 139 questionários, sendo 92 na faculdade privada, onde não foi autorizado o contato direto com os docentes. Os questionários foram entregues a secretária da sala dos professores que ficou responsável por aplica-los resultando num total de 34 questionários respondidos. Na faculdade pública foram entregues 47 questionários distribuídos em mãos e também via email, dos quais alguns optaram por não responder, resultando também em um total de 34 questionários respondidos.

A pesquisa foi realizada em uma instituição pública e também em uma instituição privada, ambas de ensino superior localizadas no município de Cacoal-RO. As instituições escolhidas oferecerem cursos comuns na área das ciências sociais aplicadas e dispõem em seu quadro professores com formações em comum, onde foi selecionada toda a população contando com 139 docentes, sendo 92 da instituição Privada e 47 na Pública. Foram mantidos os aspectos éticos, no que se refere ao respeito com a instituição, bem como ao sigilo das informações prestadas pelos sujeitos que fizeram parte do universo da pesquisa, adotando os critérios éticos estabelecidos, sendo que os sujeitos não foram identificados e assinaram o Termo de Consentimentos Livre e Esclarecido (ANEXO A).

Após a pesquisa os dados coletados nos questionário foram formatados, e suas informações analisadas através de tabelas utilizando para a elaboração dos mesmos Word e Excel, visualizando assim o alcance dos objetivos nessa pesquisa. Gil (1991), diz que o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos, embora esses procedimentos só se efetivem após a coleta dos dados é importante que o pesquisador faça uma análise planejada a fim de evitar trabalhos desnecessários. O trabalho foi estruturado a partir da utilização do Manual de Artigo Científico do Curso de Administração da Unir - Campus de Cacoal (SILVA; TORRES NETO; QUINTINO, 2010).

### **3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS**

Após a aplicação dos questionários, embasados no grau de satisfação dos docentes quanto a Qualidade de vida oferecida no ambiente de trabalho, segundo o modelo proposto por Walton, foi possível avaliar a satisfação dos mesmos, nas instituições de ensino superior pesquisadas.

#### **3.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES**

Quanto ao perfil dos docentes observou-se que tanto na instituição de ensino superior pública como na privada, 65% dos participantes da pesquisa são do sexo masculino e 35% do sexo feminino, apesar da diferença entre os gêneros, ambos buscam os mesmos objetivos que podem ser realização pessoal, estrutura de trabalho, salários, status ou títulos pedagógicos. Verificou-se que 53% dos docentes participantes na instituição privada possui faixa etária entre 26 e 35 anos de idade e na instituição pública 71% de 31 a 45 anos, o que se pode considerar um quadro funcional jovem e com capacidade de oferecer ideias novas, com metodologias de ensino atuais, criativas e dinâmicas.

Em relação ao tempo de atuação na docência do ensino superior, na instituição pública 68% dos respondentes atuam entre 3 e 8 anos, onde 59% são contratos de dedicação exclusiva. Em contrapartida 61% dos docentes da instituição privada atuam apenas entre 2 e 5 anos, sendo que 56% trabalham com uma carga horária de 40hs semanais. Quanto ao grau de formação, ambas possuem em seu quadro funcional docentes capacitados, destacando-se o mestrado completo, sendo que a instituição privada conta com 56% e a pública 71% dos participantes com o respectivo grau de instrução.

Os docentes participantes possuem formação acadêmica em diversas áreas, sendo que a maioria dos respondentes das instituições investigadas está entre os cursos de matemática, ciências contábeis, administração e direito e na instituição privada engenharia, ciências contábeis, administração e direito, apresentando grande semelhança na formação de seus docentes.

### 3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DOCENTE INSTITUIÇÃO PÚBLICA X PRIVADA

Para analisar os dados resultantes foram elaboradas tabelas onde se observa os índices de satisfação referentes a cada quesito que compõe os oito critérios de avaliação propostos no modelo de Walton:

#### a) Salário (compensação) justo e adequado

Equidade interna e externa; justiça na compensação; partilha dos ganhos de produtividade; proporcionalidade entre salários.

**Tabela 01:** Satisfação com relação à compensação justa e adequada

<b>COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA</b>	<b>Pública</b>					<b>Privada</b>				
	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.
Com relação ao seu salário.	12%	38%	12%	26%	12%	6%	15%	29%	41%	9%
Salário comparado aos de colegas de mercado	9%	35%	24%	24%	9%	0%	9%	35%	41%	15%
Recompensas e participação nos resultados	32%	18%	38%	12%	0%	29%	26%	21%	15%	9%
Benefícios extras (alimentação, transporte, etc.).	26%	29%	26%	15%	3%	32%	21%	29%	15%	3%

Fonte: Pesquisa realizada em Fevereiro e Março de 2013.

Quanto à satisfação dos docentes com relação à compensação recebida no trabalho, os resultados apresentados na tabela 1 mostram que 50% dos entrevistados na instituição pública sentem-se insatisfeito com sua remuneração e que 44% também estão insatisfeitos com seu salário comparado aos de seus colegas de mercado, enquanto que na instituição privada 55% dos docentes entrevistados demonstraram satisfação com a remuneração recebida e 56 % comparada ao que esta sendo oferecido no mercado. No que se refere a



recompensas e participação nos resultados 50% dos docentes da instituição pública e 55% na instituição privada demonstraram insatisfação nesse quesito, porém, com relação aos benefícios extras oferecidos a instituição pública apresenta 55% de insatisfação e a privada 53%.

Em relação ao quesito salários, os resultados apontaram uma diferença entre o setor público e o privado, onde os docentes públicos sentem-se insatisfeitos com a relação ao valor dado a realização das suas atividades indo contra as ideias de Chiavenato (2004), Freitas e Souza (2009) dizem que para alcançar a qualidade almejada nesse critério é preciso relacionar a sua renda com as suas responsabilidades e a sua forma de trabalhar, onde as insatisfações nesses quesitos podem interferir na sua produtividade. A satisfação no ambiente privado pode estar relacionada não só a melhores salários, mas também no fato da maioria dos respondentes atuarem no mercado da docência superior somente entre 3 e 5 anos.

#### **b) Condições de trabalho**

Dimensão que mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho. Jornada de trabalho razoável; ambiente físico seguro e saudável; ausência de insalubridade.

**Tabela 02:** Satisfação com suas condições de trabalho

<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>Pública</b>					<b>Privada</b>				
	Muito Insat.	Insatis f.	N. Sat. N. Ins	Satisfe ito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatis f.	N. Sat. N. Ins	Satisfe ito	Muito Sat.
Jornada de trabalho	0%	12%	18%	44%	26%	6%	3%	32%	50%	9%
Carga de trabalho (quantidade de trabalho)	3%	15%	15%	44%	24%	9%	24%	24%	38%	6%
Uso de tecnologias no trabalho	15%	35%	26%	18%	6%	6%	12%	35%	35%	12%
Condições de bem estar, conforto e organização para o trabalho.	6%	38%	24%	24%	9%	3%	15%	15%	59%	9%

Fonte: Pesquisa realizada em Fevereiro e Março de 2013.

Os dados quanto às condições no ambiente de trabalho são apresentados na tabela 2. Os participantes da instituição pública, 70%, sentem-se satisfeitos com a carga horária de trabalho e 68% estão satisfeitos com a quantidade de trabalho realizado e na instituição privada 59% dos docentes respondentes também estão satisfeitos com a sua jornada de trabalho apresentando também 44% de satisfação com sua carga de trabalho, o que demonstra que existe a preocupação das instituições em minimizar os riscos oferecidos em função do excesso de trabalho.

Já no que se refere à disponibilização de equipamentos, os docentes respondentes na instituição pública apresentaram 50% de insatisfação. Conforme observação indireta durante as aulas pode-se constatar que existe uma carência de equipamentos o que pode delimitar a metodologia de ensino de alguns docentes levando a desmotivação e comprometendo também a qualidade de ensino oferecida aos acadêmicos. Para suprir essas necessidades a Instituição pública depende de providências do Governo Federal o que na maioria dos casos acaba levando certo tempo para ser solucionado. O mesmo acontece com as condições de bem estar e conforto para realização das atividades, onde os docentes apresentaram nível de insatisfação de 68%, tal dado pode estar relacionado às cadeiras e mesas desconfortáveis e estrutura física do campus que não proporciona as condições necessárias para que as atividades sejam realizadas de maneira segura e saudável.

Considerando a escassez de recursos a instituição pública deixa a desejar nesse quesito não oferecendo a qualidade necessária para a realização das atividades docentes. Quanto a esse aspecto Chiavenato (2004) evidencia que as condições de trabalho envolvem os fatores da jornada de trabalho, onde as empresas buscam proporcionar maneiras adequadas e padronizadas para que possam tornar mínimos os riscos de doenças relacionadas ao trabalho, da mesma forma, deve disponibilizar um ambiente físico que venha oferecer conforto e organização para o local de modo que este não comprometa a saúde e o bem-estar das pessoas. Em contrapartida na instituição privada os resultados apontaram que os docentes estão 47% satisfeitos com os equipamentos e materiais oferecidos no seu dia a dia, apresentando também 68% de satisfação com as condições físicas do ambiente de trabalho, o que mostra que a instituição privada procura suprir as necessidades para que os docentes realizem as suas atividades com a máxima qualidade.

### c) Uso das suas capacidades no trabalho

Dimensão que visa mensurar a QVT em relação às oportunidades que o trabalhador tem relacionada à autonomia; qualidades múltiplas; autocontrole relativo; informações sobre o processo total do trabalho.

O uso e desenvolvimento das capacidades evidenciadas na tabela 3 mostra que com relação à autonomia na realização das atividades e a oportunidade para tomar decisões, 64% dos docentes da instituição pública estão satisfeitos, possuindo autonomia e habilidades para estar resolvendo situações referentes ao trabalho através de votação nas reuniões com os docentes, porém, na instituição privada 44% dos docentes disseram estar insatisfeito, isso pelo fato de estarem subordinados e por não possuir uma situação de trabalho estável, sendo levados na maioria das vezes pelo receio de transgredir algum princípio da instituição.

**Tabela 03:** Satisfação com o uso de suas capacidades

<b>EM RELAÇÃO AO USO DAS SUAS CAPACIDADES NO TRABALHO</b>	<b>Pública</b>					<b>Privada</b>				
	Muito Insat.	Insatis f.	N. Sat. N. Ins	Satisfe ito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatis f.	N. Sat. N. Ins	Satisfe ito	Muito Sat.
Autonomia, oportunidade de tomar decisão.	3%	21%	12%	29%	35%	12%	32%	15%	32%	9%
Importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz.	0%	12%	18%	41%	29%	3%	3%	6%	74%	15%
Possibilidade de realizar várias tarefas e trabalhos	0%	3%	35%	41%	21%	3%	9%	38%	41%	9%
Sua avaliação de desempenho	3%	6%	24%	35%	32%	0%	15%	32%	41%	12%
Planejamento de suas atividades.	0%	12%	26%	47%	15%	0%	6%	18%	56%	21%

Fonte: pesquisa realizada em fevereiro e Março de 2013

Quanto à importância das atividades que realizam 70% dos docentes da instituição pública demonstraram satisfação, assim como 89% na instituição privada. No que diz respeito as possibilidade de realizar várias atividades 62% dos docentes da instituição pública e 56% na privada apresentam satisfação o que mostra que os profissionais docentes das duas instituições de ensino superior estão hábeis para realizar várias atividades sem deixar que uma interfira no resultado da outra. Com relação à forma como o desempenho das suas atividades como docente é avaliado dentro da instituição, os dados da instituição pública apontam 67% de satisfação e os da instituição privada 53%. Os dados obtidos nesse critério mostram o alcance do uso das capacidades dos docentes dentro das instituições em que trabalham, estando de acordo com os conceitos de Chiavenato (2004), Freitas e Souza (2009) que dizem que esse critério tem por objetivo mostrar a abrangência das oportunidades que o trabalhador tem para desenvolver e aplicar as suas habilidades no seu dia a dia dentro do seu ambiente de trabalho.

#### **d) Oportunidades que você tem no seu trabalho**

Tem por finalidade medir a QVT com relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento em termos de Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; perspectiva de avanço salarial; segurança de emprego.

Os dados da tabela 4 mostram que quanto às oportunidades de crescimento profissional, 44% dos docentes da instituição pública demonstraram insatisfação, já a instituição privada apresenta 38% de satisfação o que evidencia que são poucos os que ambicionam melhorias para o futuro profissional enquanto outros estão satisfeitos com que já possuem. Quanto com as possibilidades de utilizar e incrementar suas atividades com conhecimentos recém-adquiridos, os dados obtidos nos mostram que 65% dos docentes respondentes do setor público apresentam satisfação e 68% no setor privado. Com relação à possibilidade de ascensão profissional na instituição em que trabalha 44% dos docentes da instituição pública estão satisfeitos com as oportunidades de crescimento oferecidas através de plano de carreira, já na instituição privada 38% dos docentes demonstraram estar insatisfeitos com a falta de oportunidades de melhorar profissionalmente dentro das instituições em que trabalha.

**Tabela 04:** Satisfação com as oportunidades oferecidas no trabalho

<b>Oportunidades que vc tem no trabalho</b>	<b>Pública</b>					<b>Privada</b>				
	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.
Oportunidade de crescimento profissional.	18%	26%	24%	21%	12%	9%	26%	26%	26%	12%
Utilização de seus conhecimentos e habilidades recém-adquiridas	3%	18%	15%	53%	12%	0%	6%	26%	50%	18%
Possibilidade de ascensão profissional dentro da instituição onde trabalha.	12%	29%	15%	35%	9%	12%	26%	26%	26%	9%
Incentivos oferecidos pela instituição, para que seus conhecimentos não se tornem obsoletos.	26%	41%	21%	6%	6%	9%	26%	47%	15%	3%

Fonte: Pesquisa realizada em Fevereiro e Março de 2013.

No que diz respeito aos incentivos oferecidos para que seus conhecimentos não se tornem obsoletos, 67% dos docentes da instituição pública estão insatisfeitos com a falta de incentivos para que eles possam participar de novos cursos assim como a falta de contribuição como o pagamento de inscrição e custos com passagens para publicar seus trabalhos em seminários e congressos. Em compensação, na instituição privada 47% dos docentes não demonstram nem satisfação e nem insatisfação, o que não retrata se a instituição oferece algum incentivo.

Com relação às oportunidades oferecidas aos docentes no ambiente de trabalho, as duas instituições apresentam diferenças e, em alguns pontos divergindo das opiniões de Chiavenato (2004), Freitas e Souza (2009). Os autores destacam que para alcançar a máxima qualidade nesse quesito, as oportunidades de progresso proporcionadas no ambiente de trabalho devem ser analisadas, e os conhecimentos e habilidades devem ser utilizados para obter reconhecimento e segurança, ou seja, uma renda segura associada ao trabalho;

### e) Integração social no seu trabalho

Tem por objetivo medir a QVT, através do grau de integração social existente na instituição como ausência de preconceitos; senso comunitário; igualdade; mobilidade; relacionamento.

Com relação à integração social dos docentes, destacados na Tabela 5, a instituição pública apresenta 76% de satisfação no que diz respeito as suas escolhas pessoais, assim como 91% dos docentes na instituição privada, o que demonstra a ausência de preconceitos. Da mesma forma a uma satisfação mútua no que se refere ao relacionamento com colegas e chefes onde os docentes do setor público apresentam 79% de satisfação e o setor público 88%, o que retrata um bom clima organizacional nas duas instituições com um bom relacionamento entre todos.

**Tabela 05:** Satisfação com sua integração social no trabalho

INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO	Pública					Privada				
	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.
Discriminação social, racial, religiosa, sexual no seu trabalho.	0%	3%	21%	35%	41%	0%	3%	6%	47%	44%
Relacionamento com colegas e chefes.	0%	9%	12%	41%	38%	0%	3%	9%	44%	44%
Comprometimento da equipe e colegas com o trabalho.	6%	6%	18%	53%	18%	0%	3%	9%	44%	44%
Valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho.	3%	12%	21%	44%	21%	0%	12%	18%	53%	18%

Fonte: Pesquisa realizada em Fevereiro e Março de 2013.

Quanto ao comprometimento dos colegas com o trabalho 71% dos docentes no setor público apresentam grande satisfação, assim como 88% do setor privado. No que diz respeito valorização das suas ideias e iniciativas para realizarem suas atividades 65% dos docentes da

instituição pública e 71% do setor privado demonstram grande satisfação, o que contribui com a motivação e o respeito entre as pessoas e o seu ambiente de trabalho. Os resultados vão ao encontro das ideias de Walton com relação a esse critério, onde Chiavenato (2004), Freitas e Souza (2009) destacam que a aceitação e o potencial que o trabalhador possui dentro da organização, independem de sexo, raça, nacionalidade, aparência e estilo de vida, eliminando assim a divisão de classes, estabelecendo um ambiente de ajuda recíproca, de forma que exista uma abertura interpessoal entre os membros da organização possibilitando demonstrar abertamente suas ideias e sentimentos.

#### **f) Constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho**

Esse quesito vem medir o grau em que os direitos de proteção do trabalhador; privacidade pessoal; tratamento imparcial; liberdade de expressão; direitos trabalhistas.

**Tabela 06:** Satisfação com constitucionalismo no trabalho.

	<b>Pública</b>					<b>Privada</b>				
<b>EM RELAÇÃO AO CONSTITUCIONALISMO NO TRABALHO</b>	<b>Muito Insat.</b>	<b>Insatis f.</b>	<b>N. Sat. N. Ins</b>	<b>Satisfe ito</b>	<b>Muito Sat.</b>	<b>Muito Insat.</b>	<b>Insatis f.</b>	<b>N. Sat. N. Ins</b>	<b>Satisfe ito</b>	<b>Muito Sat.</b>
Liberdade de expressão no trabalho.	3%	3%	18%	41%	35%	9%	9%	24%	38%	21%
Normas e regras da instituição em que trabalha.	0%	24%	21%	35%	21%	0%	15%	26%	41%	18%
Respeito à sua individualidade oferecida na instituição em que trabalha	0%	12%	21%	47%	21%	6%	0%	38%	29%	26%
O respeito da instituição pelos direitos do trabalhador	0%	15%	21%	47%	18%	3%	6%	6%	50%	35%

Fonte: Pesquisa realizada em fevereiro e Março de 2013

De acordo com os dados apresentados na tabela 6 no que se refere ao constitucionalismo das instituições de ensino superior pesquisadas, os resultados apontam grande satisfação nesse quesito, onde os docentes da instituição pública estão 76% satisfeitos e na privada 59%, o que mostra que eles estão muito satisfeitos com a liberdade de estar se expressando de forma clara e objetiva no seu ambiente de trabalho. Com relação às normas e

regras impostas 56% dos docentes da instituição pública e 59% da privada estão satisfeitos com a maneira que suas tarefas são impostas.

Em relação à individualidade no ambiente de trabalho a instituição pública apresenta 68% de satisfação e a instituição privada 55%; quanto ao respeito com os direitos do trabalhador 65% dos docentes públicos e 85% dos privados mostraram-se satisfeitos, o que mostra que as instituições se preocupam em cumprir com as suas normas, demonstrando dar grande importância e valorização ao trabalho, e principalmente às pessoas. Conforme Chiavenato (2004), Freitas e Souza (2009) que baseados no conceito proposto por Walton dizem que o constitucionalismo está relacionado com a maneira que os colaboradores podem se proteger diante de ter seus direitos afetados em aspectos como a sua privacidade, o seu direito de se expressar abertamente sem medo de represálias, buscando sempre o tratamento igual em todos os aspectos.

#### g) Espaço que o trabalho ocupa na sua vida

Mensura o equilíbrio entre a vida pessoal do trabalhador e a vida no trabalho como estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; tempo para lazer da família.

**Tabela 07:** Satisfação com o espaço que o trabalho ocupa na vida

ESPAÇO QUE O TRABALHO OCUPA NA VIDA	Pública					Privada				
	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.
Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.	3%	3%	29%	41%	24%	3%	3%	18%	62%	15%
Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer.	3%	9%	26%	41%	21%	6%	21%	15%	47%	12%
Horários de trabalho e descanso.	3%	9%	12%	50%	26%	6%	15%	21%	35%	24%

Fonte: Pesquisa realizada em Fevereiro e Março de 2013.



Com relação ao espaço que o trabalho ocupa na vida dos docentes pesquisados, os dados da tabela 7 apontam que 65% dos docentes respondentes na instituição pública e 77% na instituição privada apresentaram satisfação, e dizem que o seu trabalho não interfere na sua rotina familiar. Quanto às possibilidades de lazer os dados também apontam para uma satisfação, onde 62% dos docentes públicos e 59% da privada dizem que suas atividades não interferem no seu lazer. Com relação aos seus horários de trabalho 76% dos docentes da instituição pública e 59% na privada demonstraram satisfação, afirmando que seus horários não interferem em seus descansos, e que possuem tempo suficiente para convívio social e familiar.

Nesse critério, a percepção de satisfação das duas instituições vai ao encontro dos conceitos propostos no modelo de Walton, onde Chiavenato (2004), Freitas e Souza (2009) dizem que o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e suas atividades de lazer, o que torna esse critério relevante pelo seu papel de fazer com que exista um equilíbrio das horas de trabalho para que elas não excedam o tempo de lazer e o tempo com a família.

#### **h) Relevância social e importância do seu trabalho para sociedade**

Tem por finalidade mensurar a percepção do trabalhador em relação à responsabilidade social da instituição com a comunidade, ou seja, a imagem da empresa na sociedade.

Conforme dados demonstrados na tabela 8, é evidente a satisfação dos docentes das instituições investigadas, onde 53% dos docentes da instituição pública e 70 % da instituição privada sentem-se satisfeitos com a valorização e importância demonstrada pelas instituições para com o corpo docente. Já a satisfação com a imagem que a instituição tem perante a sociedade e as suas ações integradas à comunidade, 59% dos docentes públicos demonstraram satisfação e 91% dos docentes privados apresentam satisfação, o que mostra que as duas instituições buscam ter uma boa imagem perante a sociedade onde estão inseridas.

**Tabela 08:** Satisfação com a relevância social e importância no seu trabalho

<b>RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA NO SEU TRABALHO</b>	<b>Pública</b>					<b>Privada</b>				
	Muito insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.	Muito Insat.	Insatisf.	N. Sat. N. Ins	Satisfeito	Muito Sat.
Valorização do seu trabalho e participação na instituição	0%	18%	29%	38%	15%	6%	6%	18%	41%	29%
Imagem que esta empresa tem perante a sociedade.	0%	32%	9%	41%	18%	3%	0%	6%	35%	56%
Integração comunitária, contribuição da instituição com a sociedade.	0%	21%	26%	38%	15%	3%	0%	12%	35%	50%

Fonte: Pesquisa realizada em Fevereiro e Março de 2013.

Às contribuições das instituições para com a sociedade são evidenciadas em 53% dos respondentes da instituição pública e 85% da privada demonstram estar satisfeito com as contribuições para com a sociedade oferecendo para o mercado de trabalho, profissionais conceituados e capacitado para atuar e contribuir de forma responsável com a sociedade. De acordo com Chiavenato (2004) quando uma organização não é socialmente responsável, a autoestima dos colaboradores pode ser afetada causando uma diminuição do seu ritmo de trabalho e da qualidade da prestação de seus serviços podendo afetar o próprio trabalho e a sua carreira.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido às constantes mudanças vividas no cenário atual e pelo fato das empresas estarem cada vez mais envolvidas em um ambiente competitivo, surgiu à preocupação em valorizar seus colaboradores criando condições necessárias para o bom desempenho de suas atividades. Estudos comprovam que com a classe docente não tem sido diferente e que o tema qualidade de vida no trabalho tem conquistado espaço e importância na profissão dos professores, destacando-se principalmente nas condições que estão sendo oferecidas em seu ambiente de trabalho afetando diretamente a produtividade desses profissionais. Diante da

nova realidade esta pesquisa teve por objetivo avaliar a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos professores do ensino superior no município de Cacoal.

Através da pesquisa realizada junto ao corpo docente das duas instituições de ensino superior investigadas, foram alcançados os objetivos específicos que levantaram quais os fatores que mais interferem na qualidade de vida no trabalho dos docentes, bem como saber a percepção dos mesmos com relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho que lhes está sendo oferecido, onde se constatou a existência de algumas diferenças entre a qualidade oferecida no ambiente de trabalho público e no privado, isso de acordo com os critérios de avaliação propostos no modelo Walton.

Quanto ao perfil dos docentes as variáveis que mais influenciaram para a satisfação de alguns fatores foram a idade e o tempo de atuação na docência do ensino superior. A pesquisa detectou que as duas instituições apresentam aspectos de satisfação comum. Nos quesitos relevância social e importância do trabalho na vida, espaço que as atividades de trabalho ocupam na vida, o constitucionalismo e a integração social, foram os principais pontos onde foi possível visualizar de maneira clara a presença dos indicadores de Qualidade de vida no ambiente de trabalho contribuindo cada vez mais para o sucesso do ensino da instituição e também para o aprendizado de seus alunos.

Os pontos de insatisfação foram identificados na instituição pública nos quesitos compensação justa e adequada, envolvendo a política salarial, condições de trabalho onde os recursos necessários para a realização das atividades deixam a desejar no quesito do uso de tecnologias e nas condições de conforto e bem estar para estar desenvolvendo seu trabalho. Quanto às oportunidades que a instituição oferece no trabalho, os docentes das duas instituições apresentaram insatisfação na oportunidade de crescimento profissional dentro da própria instituição. Na instituição privada os docentes sentem insatisfação com a autonomia para tomar decisões e na instituição pública apresenta grande insatisfação com a falta de incentivos oferecidos para que seus conhecimentos não se tornem obsoletos.

Diante dos pontos abordados, sugere-se que a instituição pública reestruture o plano de carreira dos docentes e que assegure melhorias no salário dos docentes. Uma infraestrutura que ofereça ambientes adequados para as projeções didáticas com mesas e cadeiras que proporcione conforto e bem estar para realização das atividades e equipamentos para que

possam atender as necessidades de todos os docentes da instituição. Assim, como medidas de incentivos monetários para que seus docentes possam estar buscando mais conhecimentos para aumentar a produtividade de suas atividades de forma a proporcionar maior qualidade ao ensino oferecido. Quanto a instituição privada sugere-se oferecer autonomia para que os professores atuem na tomada de decisões relacionadas as suas atividades docentes, originando uma oportunidade de crescimento profissional além das suas atividades habituais.

As principais limitações da pesquisa destacam-se quanto ao tempo disponível pelos professores da instituição pública para entrega e recebimento dos questionários de forma que não interferisse no horário de aula e também o fato de alguns optarem por não participar da pesquisa. Quanto ao setor privado destaca-se quanto ao fato da não autorização para o contato direto com os docentes da instituição.

E como recomendação para pesquisas futuras, sugere-se pesquisa a ser realizada com docentes e técnicos ou entre os departamentos para que assim se tenha uma avaliação mais clara do que realmente está sendo oferecido pelas instituições, ou até mesmo que a pesquisa seja realizada em todas as instituições de ensino superior do município ou a utilização de outros modelos de qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- 1 ALMEIDA, Luciana Porto de Matos, **Qualidade de Vida No Trabalho: Uma Avaliação Da Percepção dos Docentes do Curso de Administração**. Dissertação de Mestrado **UFRRJ / Biblioteca Central / Divisão de Processamentos Técnicos**. Disponível em: <HTTP://www.urffj/posgrad/07/32.pdf>. Acesso em 10 de novembro de 2011.
- 2 ANDRADE, Maria Margarida de, **Como preparar trabalhos para curso de pós-graduação: noções práticas**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- 3 BARTOSKI, Cristiane, STEFANO, Silvio Roberto, **Qualidade de Vida no Trabalho de Agências Bancárias de Laranjeiras do sul: Um estudo de Múltiplos Casos**. *Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 2, nº1, julho de 2007. ISSN 1980-6116* Disponível em: [http://web03.unicentro.br/especialização/revista\\_pos/p%c3%A1ginas/2%20Edi%c3%A7%C3%A3o/aplicadas/PDF/24-Ed2\\_CS-Quali.pdf](http://web03.unicentro.br/especialização/revista_pos/p%c3%A1ginas/2%20Edi%c3%A7%C3%A3o/aplicadas/PDF/24-Ed2_CS-Quali.pdf). Acesso em 17 de novembro de 2011.
- 4 BOWDITCH, James L., BUONO, Anthony F., **Elementos de Comportamento Organizacional**, 1ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

5 CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**; 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

6 CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Alcino, **Metodologia Científica**. 5º Ed. São Paulo: Pearson Hall, 2002.

7 DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W. , **Comportamento Humano no Trabalho**, 1ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

8 DRUCKER, Peter Ferdinand, 1909; **Fator Humano e Desempenho: O melhor de Peter F. Drucker sobre administração**, 1ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

9 DURAND, Marina. **Doença ocupacional: psicanálise e relações de trabalho**, 2ª ed. São Paulo: Escuta Ltda., 2000.

10 FERREIRA, Danielle Borges, STEFANO, Silvio Roberto, **Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Recursos Humanos em Empresas de Grande Porte na Região de Guarapuava**. UNICENTRO - Revista Eletrônica *Lato Sensu* ISSN: 1980  
Disponível em:  
[http://web03.unicentro.br/especialização/revista\\_pos/p%c3%A1ginas/5%20Edi%c3%A7%A3o/aplicadas/PDF/18-Ed5\\_Ca-Quali.pdf](http://web03.unicentro.br/especialização/revista_pos/p%c3%A1ginas/5%20Edi%c3%A7%A3o/aplicadas/PDF/18-Ed5_Ca-Quali.pdf) Acesso em 17 de novembro de 2011.

11 FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Renata Guarino Bastos, **Um Modelo para Avaliação da Qualidade De Vida no Trabalho em Universidades Públicas**. [http ://WWW.Uff.br/sg/index.php/sg/article/download/V4N2A](http://WWW.Uff.br/sg/index.php/sg/article/download/V4N2A). Acesso em 17 de novembro de 2011.

12 GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ªed. São Paulo: Atlas, 1991.

13 KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: O Homem Rumo ao século XXI**, 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

14 LAPO, Flavinês Rebolo. **Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério**. <http://www.scielo.br/pdf/%0D/cp/n118/16830.pdf> . Acesso em 10 de outubro de 2012.

15 LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade moderna**-2ª ed. São Paulo: Atlas 2010.

16 MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas 2005.

17 MARTINS, Márcia Maria da Costa, **Qualidade de vida no trabalho de docentes da Universidade Federal do Ceará**. Disponível em: <http://www.poleduc.ufc.br/wp-content/uploads/2012/02/M%C3%81MARCIA-MARIA-DA-COSTA-MARTINS.pdf>. Acesso em 10 de outubro de 2012.

18 MELO, Savana Diz Gomes. **Trabalho, Resistência e Organização Docente**. Projeto de Investigação UERJ (2010) disponível em: <HTTP://nupet.iesp.uerj.br/arquivos/Diniz1.pdf> Acesso em 15 de novembro de 2011.

19 MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

20 MILKOVICH, George T., BOURDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**, 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

21 NASCIMENTO J.V. et al. **Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física**. Disponível em: <HTTP://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/mot/v6n3/v6n3a06.pdf> Acesso em 18 de novembro de 2011.

22 PICADO, Luís. **Ser Professor: Do Mal-Estar Para o Bem-Estar Docente**, Psicologia com.pt.(2009) Disponível em <HTTP://wwwpsicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf> acesso em 20 de novembro de 2011.

23 RUIVO, João et al. **Ser Professor: satisfação profissional e papel das organizações de docente**. Um estudo Nacional de Maio de 2008. Disponível em: <HTTP://www.anprofessores.pt/portal/user/documentos/serprofessor-mail.pdf> Acesso em 15 de novembro de 2011.

24 SILVA, Adriano Camiloto da; TORRES NETO, Diogo Gonzaga; QUINTINO, Simone Marçal. **Manual do Artigo de Científico do Curso de Administração**. Universidade Federal de Rondônia *campus* Cacoal. Cacoal: 2010.

## **ANEXO**

**(ANEXO A) TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa sobre **Qualidade de Vida no Trabalho: Percepção dos docentes com relação a qualidade oferecida pelas entidades de ensino superior público e privado no município de Cacoal**, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**PROGRAMA:**

**PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL:** Suellen Strabelli Gomes Da Costa

**ENDEREÇO:** Rua Suruí Nº 3055 Espigão D'Oeste

**TELEFONE:** 69- 9206 7688

**OBJETIVOS:**

Avaliar a qualidade de vida dos professores do ensino superior público e privado no município de Cacoal, conforme o modelo de Walton.

Levantar quais fatores interfere na qualidade de vida do profissional docente.

Comparar a qualidade de vida oferecida no ambiente de trabalho público e privada.

Verificar a percepção dos professores quanto aos benefícios oferecidos pelas entidades de ensino superior quanto a Qualidade de Vida no Trabalho- QVT.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:**

**RISCOS E DESCONFORTOS:** a pesquisa não oferece nenhum risco ou prejuízo ao participante.

**BENEFÍCIOS:** Saber a realidade dos docentes do município de Cacoal.

**CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE:** Não haverá nenhum gasto ou pagamento com sua participação.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** Garantia de sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os dados e o seu nome não serão divulgados.

**Assinatura do Participante:** \_\_\_\_\_



## **APÊNDICE**

**(APÊNDICE A) Questionário QVT – Corpo Docente**

Este questionário faz parte de uma pesquisa com o título “QVT: Uma avaliação da qualidade de vida dos docentes das entidades de ensino superior público e privado”. Para que este trabalho possa ser concluído, preciso de sua colaboração e máxima sinceridade nas respostas para levantar algumas informações sobre o tema em questão. Os dados desta pesquisa serão analisados de maneira agrupada e com objetivo estritamente acadêmico. A qualidade desta pesquisa depende da precisão de suas respostas. Por favor, leia as instruções com atenção antes de responder às questões e não deixe nenhuma em branco.

Desde já, agradeço sua colaboração.  
Suellen Strabelli Gomes

**Docentes, a seguir escolha apenas uma alternativa e marque um “X” na opção que melhor caracterize sua situação em relação a:**

**1.Sexo**                      ( ) Feminino                      ( ) Masculino

**2. Entidade de Ensino que trabalha:**      ☐ Pública      ☐ Privada

### 3.Idade

( ) 20 a 25 Anos                      ( ) 26 a 30 Anos                      ( ) 31 a 35 Anos  
( ) 36 a 40 Anos                      ( ) acima de 40Anos

#### 4.Tempo de Atuação na área acadêmica

( ) até 2 anos      ( ) de 03 a 7 anos      ( ) de 8 a 15 anos      ( ) de 16 a 20 anos  
( ) de 21 a 25 anos      ( ) acima de 25 anos

## 5. Grau de Instrução

( ) graduação completa		
( ) pós graduação	( ) completo	( ) incompleto
( ) Mestrado	( ) completo	( ) incompleto
( ) Doutorado	( ) completo	( ) incompleto

## 6 . Carga horária do trabalho docente semanal.

( ) 4 horas ( ) de 5 a 8 horas ( ) de 9 a 12 horas ( ) de 13 a 20 horas ( ) de 21 a 40 horas  
( ) acima de 40 horas

## 7. Diversidade de atividades profissionais.

( ) Exerce o papel de profissional Docente em uma instituição  
( ) Exerce o papel de profissional Docente em mais de uma instituição  
( ) Exerce outro papel além da profissão Docente  
Qual?

**8. Qual a sua Formação acadêmica?**

( ) Administração      ( ) Ciências Contábeis      ( ) Direito      ( ) Engenharia  
( ) Psicologia      ( ) Economia      ( ) Matemática      ( ) Letras  
( ) Pedagogia      Outros \_\_\_\_\_

## AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

A partir de agora você responderá sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

### Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

Satisfação com relação ao seu salário (remuneração)?	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Nem insatisfeito e nem satisfeito	4 Muito satisfeito	5 Satisfeito
O quanto você está satisfeito com o seu salário, comparando com o salário de seus colegas de mercado?	1	2	3	4	5
Satisfação com as recompensas e a participação em resultados que você recebe na instituição?	1	2	3	4	5
Satisfação com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a instituição oferece?	1	2	3	4	5

### Em relação às suas condições de trabalho:

Satisfação com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Nem insatisfeito e nem satisfeito	4 Muito satisfeito	5 Satisfeito
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação ao uso de tecnologias no trabalho que você faz como você se sente?	1	2	3	4	5
Satisfação com as condições de bem estar, conforto e organização para o desempenho de seu trabalho?	1	2	3	4	5
Satisfação com as condições físicas e suas condições de segurança e saúde em relação aos riscos de injúrias ou doença?	1	2	3	4	5

### Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

Satisfação com a autonomia (oportunidade de tomar decisão) que	1 Muito	2 Insatisfeito	3 Nem	4 Muito	5 Satisfeito
--	------------	-------------------	----------	------------	-----------------

possui no seu trabalho?	Insatisfeito		insatisfeito e nem satisfeito	satisfeito	
Satisfação com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	1	2	3	4	5
Em relação à poli-Valência (possibilidade de realizar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
Satisfação com sua avaliação de desempenho (ter conhecimento de o quanto bom ou ruim está seu desempenho no trabalho)?	1	2	3	4	5
Satisfação com relação ao planejamento de suas atividades?	1	2	3	4	5

**Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

Satisfação com sua oportunidade de crescimento profissional?	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Nem insatisfeito e nem satisfeito	4 Muito satisfeito	5 Satisfeito
Satisfação com as possibilidades de utilização de seus conhecimentos e habilidades expandidas e recém-adquiridas no seu trabalho?	1	2	3	4	5
Satisfação com a possibilidade de ascensão profissional dentro da instituição onde trabalha?	1	2	3	4	5
Como se sente em relação aos incentivos oferecidos pela instituição, para que seus conhecimentos não se tornem obsoletos?	1	2	3	4	5

**Em relação à integração social no seu trabalho:**

Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho, como você se sente?	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Nem insatisfeito e nem satisfeito	4 Muito satisfeito	5 Satisfeito
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes, como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
Satisfação com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1	2	3	4	5

**Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:**

Satisfação com sua liberdade de	1	2	3	4	5
---------------------------------	---	---	---	---	---

expressão (oportunidade de se dar opinião) no trabalho?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito e nem satisfeito	Muito satisfeito	Satisfeito
Satisfação com as normas e regras da instituição em que trabalha?	1	2	3	4	5
Em relação ao respeito à sua individualidade (características individuais e particularidades) oferecidas na instituição em que trabalha como você se sente?	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador?	1	2	3	4	5

**Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:**

Satisfação com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Nem insatisfeito e nem satisfeito	4 Muito satisfeito	5 Satisfeito
Satisfação com a influência no trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	1	2	3	4	5
Satisfação com seus horários de trabalho e descanso?	1	2	3	4	5

**Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:**

Em relação a valorização do seu trabalho e participação na instituição, como se sente com a importância que a instituição atribui a isso?	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Nem insatisfeito e nem satisfeito	4 Muito satisfeito	5 Satisfeito
Satisfação com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	1	2	3	4	5
Satisfação com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	1	2	3	4	5

Fonte: Questionário elaborado com base nos indicadores de QVT, propostos no modelo de Walton, adaptado da dissertação de mestrado de Maier, Rúbia Carla, **Análise das Relações Existentes Entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho Através de um Modelo de Regressão Logística**, Ponta Grossa 2012.